

## **INDUSTRIAL RELATIONSHIPS : COMPARISON OF SPIRITUALITY IN THE WORK PLACE AND EFFECTIVENESS OF ORGANIZATION BETWEEN INDIA WITH INDONESIA**

**Mohamad Benny Alexandri, dan Fithriya Zahra**

*Post Graduate Business Administration, Universitas Padjadjaran.*

*Email: bennyalexandri@yahoo.com dan fithriyazahra@gmail.com*

### **ABSTRACT**

*Spirituality is fundamental to every individual, and as an understanding of the basic substance of the meaning of work is closely related to the values of spirituality that individuals have in their work. The individual's spirituality in work also refers to the framework of organizational values. The spirituality of work is defined as the framework of organizational cultural values that encourages the transcendent experience of employees through the process of work. The transcendent experience refers to how an individual as a person feels to experience change through his or her service to others, and the individual also gets the meaning and purpose of their life. Spirituality can make employees more effective at work, because they see their work as a tool for improving spirituality so that employees will show greater effort than employees who see their work as a tool for earning money.*

*Keywords : Spirituality of work, organizationale effectiveness*

## **HUBUNGAN INDUSTRIAL: PERBANDINGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN EFEKTIVITAS ORGANISASI ANTARA INDIA DENGAN INDONESIA**

### **ABSTRAK**

Spiritualitas sangat penting bagi setiap individu, dan sebagai pemahaman tentang substansi dasar dari makna pekerjaan itu berhubungan erat dengan nilai-nilai spiritualitas yang dimiliki individu dalam pekerjaan mereka. Spiritualitas individu dalam pekerjaan juga mengacu pada kerangka nilai-nilai organisasi. Spiritualitas kerja didefinisikan sebagai kerangka nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden dari karyawan melalui proses kerja. Pengalaman transenden mengacu pada bagaimana seseorang sebagai individu merasa mengalami perubahan melalui pelayanannya kepada orang lain, dan individu tersebut juga mendapatkan makna dan tujuan hidup mereka. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif bekerja, karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yang lebih besar daripada karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk mendapatkan uang saja.

Kata kunci : Spiritualitas kerja, efektivitas organisasi

## PENDAHULUAN

Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif, mustahil bagi organisasi untuk menghampiri tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi kondisi sekarang ini. Untuk menghadapi persaingan yang semakin berat, perusahaan-perusahaan di Indonesia mulai mengembangkan spiritualitas dalam manajemennya.

Saat ini, baik pimpinan dan pemilik perusahaan, maupun karyawan semakin sadar akan pentingnya kebutuhan spiritual. Sehubungan dengan karyawan, disadari bahwa kepuasan dan kepenuhan hidup yang terus diupayakan oleh perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritualnya, dapat menciptakan atmosfer yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Perusahaan yang ingin berhasil harus berupaya sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan spiritualnya (Bagir, 2003).

Peningkatan mutu kerja salah satunya dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pembuat gagasan. Menurut Simamora (2004), aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia.

Spiritualitas kerja adalah membangun lain yang telah dipertimbangkan dalam penelitian ini karena pentingnya peningkatan kinerja organisasi (Giacalone dan Jurkiewicz, 2005). Meskipun sulit untuk mendefinisikan konstruk ini secara konkret karena sifat abstrak, sarjana dan peneliti telah berusaha untuk mendefinisikan dari berbagai perspektif. Misalnya, Ashmos dan Duchon (2000) berpendapat bahwa : *“tempat kerja dapat dianggap spiritual ketika mengakui bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang*

*memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang berarti yang terjadi dalam konteks masyarakat”*.

Pawar (2009), di sisi lain, telah disebut “spiritualitas sebagai karyawan pengalaman di tempat kerja yang mencakup beberapa aspek yang luar biasa seperti rasa makna, masyarakat dan transendensi”. Selanjutnya, Giacalone dan Jurkiewicz (2005) :

*“spiritualitas sebagai kerangka nilai-nilai organisasi dibuktikan dalam budaya yang mempromosikan karyawan lihat pengalaman transendensi melalui proses kerja, memfasilitasi rasa yang terhubung ke orang lain dengan cara yang memberikan perasaan kelengkapan dan kegembiraan”*.

Definisi tersebut menetapkan fakta bahwa lebih atau kurang tempat kerja.

Spiritualitas meliputi budaya dan nilai-nilai organisasi. Namun, beberapa penelitian sinkronis telah ditetapkan spiritualitas tempat kerja dengan perspektif psikologi positif. Dalam studi terbaru yang lain, Tombaugh et al. (2011) telah mendefinisikan spiritualitas sebagai dampak dari spiritualitas pribadi pada keyakinan sehari-hari, perilaku dan interaksi karyawan. Terlepas dari beberapa definisi, masalah lain yang berkaitan dengan spiritualitas di tempat kerja adalah perbedaan antara spiritualitas dan agama, yang telah diamati oleh beberapa peneliti. Misalnya, Krisnakumar dan Neck (2002) berpendapat bahwa spiritualitas adalah konsep atau prinsip yang berasal dari dunia tak terduga dan luar biasa dari realitas psikologis individu dan melampaui peraturan yang telah ditetapkan agama. Selanjutnya, juga telah melihat bahwa agama adalah masyarakat terfokus, diamati, objektif, ortodoks terukur dan terorganisir sementara spiritualitas individualistik, subjektif, kurang terukur, kurang ortodoks dan kurang sistematis.

## TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas manajerial selalu menjadi perhatian utama dan motto dari pemilik bisnis (Shukla dan Mishra, 2010). Menyadari fakta ini, peneliti manajemen selalu berusaha untuk menyelidiki faktor yang memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas manajerial. Beberapa faktor tersebut adalah kepribadian (Kumar et al, 2008), budaya (Pathak et al, 2009) dan pengembangan sumber daya manusia praktek (Narayan dan Rangnekar, 2008; Ravichandran, 2011).

Muniapan dan Satpathy (2010) telah menunjukkan relevansi spiritualitas dari perspektif epik India Valmiki Ramayana dalam mengembangkan efektivitas manajerial. Hal ini menunjukkan potensi pentingnya spiritualitas di tempat kerja sebagai pendorong utama efektivitas manajerial; Namun, untuk yang terbaik dari pengetahuan kita, ada kelangkaan studi empiris yang menguji hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan efektivitas manajerial, terutama, dalam konteks India. spiritualitas di tempat kerja juga telah diamati sebagai penentu utama kinerja organisasi dan kepemimpinan. Dalam sebuah studi eksplorasi enam unit kerja dalam suatu sistem kesehatan yang besar, Duchon dan Plowman (2005) telah menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan kinerja unit kerja. Dalam studi terbaru yang lain, Abdullah et al. (2009) telah meneliti hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dan efektivitas kepemimpinan di antara kepala sekolah menengah di Malaysia. Selain itu, Kolodinsky et al. (2008) telah meneliti efek dari spiritualitas pada hasil sikap dan lampiran tempat kerja. Mereka telah menemukan bahwa spiritualitas yang positif berkaitan dengan keterlibatan kerja, identifikasi organisasi dan kepuasan kerja. Para peneliti juga telah melaporkan hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dan variabel organisasi seperti sikap karyawan (Crawford et al, 2009), harga diri, komitmen organisasi (Nasina dan Doris, 2011), kualitas hidup dan karyawan dengan baik

menjadi (Karakas, 2010), dan kepuasan kerja (Noor dan Arif, 2011).

Merebaknya spiritualitas dalam pekerjaan di Indonesia juga ditegaskan sebagai dampak dari perkembangannya di Barat (Mulawarman, 2008). Terdapat lima alasan tumbuhnya ketertarikan perusahaan-perusahaan di Amerika dalam mengembangkan spiritualitas di tempat kerja, yaitu: (1) meningkatnya tekanan terhadap persaingan global mengharuskan pemimpin suatu organisasi menyadari akan pentingnya menumbuhkan kreativitas para karyawannya, (2) terjadinya *downsizing*, *reengineering* dan pemberhentian karyawan yang mengakibatkan karyawan menjadi kehilangan semangat di lingkungan kerja, (3) fakta bahwa tempat kerja berkembang menjadi komunitas utama bagi manusia, (4) meningkatnya akses dan keingintahuan akan filosofi timur, dan (5) pengembangan minat terhadap makna kehidupan kontemplatif (Marques dkk, 2005). Spiritualitas adalah suatu keadaan atau pengalaman yang dapat memberikan arah atau makna bagi individu atau memberikan perasaan memahami, semangat, keutuhan dalam diri atau perasaan terhubung. Perasaan terhubung ini dapat dengan diri sendiri, orang lain, alam, jagad raya, Tuhan atau kekuatan supranatural lainnya (*International Center for Spirit at Work [ICSW]* dalam Wikipedia, 2007).

Spiritualitas menurut Judith A Neal dalam jurnal nya tentang *Spiritual Perspectives On Individual, Organizational And Societal Transformation* mengatakan bahwa :

*“Spirit was not at the core of any of their change theory, and none of their case studies was related to spirituality per se. Yet a marvelous if puzzling finding was revealed through qualitative analysis of nearly a dozen specific examples of organizational transformation.”* (Neal, 1999 p179).

Selain itu juga Dundee Ashmos dan Dennis Dunchon dalam jurnal nya yang berjudul

*Spirituality at work, conceptual and measurement* mengatakan bahwa “*after recognizing a spiritual element in employees, the expression of spirituality at work requires accepting that employees want to be involved in work that gives meaning to their lives*” (Dunchon, 2000, p 134)

Studi tersebut di atas jelas menunjukkan potensi pentingnya spiritualitas tempat kerja di antara para peneliti manajemen, dan masih telah menerima terbatas empiris, perhatian (Geh dan Tan, 2009). Oleh karena itu, penelitian ini merupakan upaya untuk mengisi kekosongan dan tidak adanya, yang terletak di suatu tempat di penelitian sebelumnya dengan menjelajahi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan efektivitas manajerial dalam sampel manajer India.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian studi literatur dengan mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku, jurnal, dan internet. Studi literature adalah cara yang dipakai untuk menghimpun data-data atau sumber-sumber yang berhubungan dengan topik yang diangkat dalam suatu penelitian. Studi literatur bisa didapat dari berbagai sumber, jurnal, buku, dan internet.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia (Giacalone & Jurkiewicz, 2005). Neck dan Milliman (dalam Litzsey, 2003) mengemukakan

bahwa spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satuan set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang. Berdasarkan definisi dari Giacalone dan Jurkiewicz (dalam Paloutzian & Park, 2005) di atas, terdapat empat komponen dalam spiritualitas dalam pekerjaan. Pertama, nilai-nilai individu, meliputi kebajikan, generativitas, perikemanusiaan, integritas, keadilan, mutualitas, penerimaan, rasa hormat, tanggung jawab, dan kepercayaan. Kedua, pengalaman transenden, yaitu mengenai bagaimana individu merasa melakukan perubahan melalui pelayanan terhadap orang lain, dan dengan melakukannya individu tersebut merasakan makna dan tujuan dalam hidupnya. Ketiga, rasa terhubung, meliputi perasaan dipahami dan dihargai yang didapatkan melalui interaksi sosial dan juga melalui keanggotaan. Keempat, perasaan terlengkapi dan bahagia, individu merasa bahwa pekerjaannya dapat membuatnya merasa terhubung dengan sesuatu yang lebih besar dan sesuatu yang penting bagi kehidupan pribadinya dan juga membawa kebahagiaan bagi dirinya.

Umumnya, efektivitas manajerial dianggap sebagai masalah inti dalam bidang manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi masalah ini dengan menjelajahi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan efektivitas manajerial dalam sampel manajer India. Hasil tersebut mengungkapkan fakta bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat diakui sebagai prediktor efektivitas manajerial dalam sampel manajer India. Selain itu, studi ini juga menyoroti peran pekerjaan yang berarti, rasa kebersamaan dan keselarasan nilai-nilai sebagai faktor penting untuk menentukan efektivitas manajerial. Oleh karena itu, disarankan agar para pemimpin organisasi harus mencoba untuk menyuntikkan spiritualitas dalam visi organisasi, misi dan kebijakan sedemikian rupa bahwa manajer dapat mewujudkan arti sebenarnya dalam pekerjaan mereka, pengalaman komunitas perasaan dan

menyelaraskan nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai organisasi, yang pada gilirannya akan mengakibatkan kinerja manajerial yang lebih baik. Selanjutnya, terlepas dari temuan yang unik, penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu yang harus diakui. Dalam hal ini, perbandingan spiritualitas dalam organisasi di India dan Indonesia dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1. Perbandingan spiritulitas dalam organisasi di India dan Indonesia**

India	Indonesia
Mempunyai akar budaya yang kuat	Budaya yang kental
Mempunyai nilai yang kuat	Nilai dan prinsip yang kuat

Spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seorang karyawan. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Spiritualitas dalam pekerjaan merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing di masa sekarang ini. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Kegunaan spiritualitas dapat dilihat dalam pengaruh etika positif sehingga menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di tingkat global.

## SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai spiritualitas dalam organisasi bisnis, sebagai berikut :

- Yang pertama*, konsep spiritualitas memiliki perbedaan dengan konsep agama, meskipun keduanya memiliki keterkaitan yang sangat erat. Konsep spiritualitas bersifat lebih personal dan universal sehingga dapat secara luas diadopsi dalam organisasi bisnis yang memiliki keberagaman latar belakang karyawannya, bahkan memiliki keterkaitan yang erat dengan berbagai konsep manajemen organisasi modern dan kepemimpinan.
- Yang kedua*, spiritualitas dalam organisasi bisnis berdasarkan berbagai kajian dan penelitian memberikan sejumlah peranan positif dalam peningkatan kinerja karyawan dan organisasi apabila diterapkan dengan baik dan sesuai.
- Yang ketiga*, penerapan spiritualitas dalam organisasi bisnis dapat menyentuh pada level individual, level unit kerja, level kepemimpinan, dan level organisasi secara keseluruhan. Disarankan penerapan spiritualitas ini dilakukan dalam level organisasi sehingga terbentuk budaya organisasi yang mendukung spiritualitas dan menghasilkan perubahan dan perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku Literatur

- Abdullah, A.G.K., Alzaidiyeen, N.J. and Aldarabah, I.T. (2009) 'Workplace spirituality and leadership effectiveness among educational managers in Malaysia', *European Journal of Social Sciences*, Vol. 10, No. 2, pp.304–316.
- Crawford, A., Hubbard, S.S., Lonis-Shumate, S.R. and O'Neill, M. (2009) 'Workplace spirituality and employee attitudes within the lodging environment', *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, Vol. 8, No. 1, pp.64–81.
- Donde P Ashmos, Dennis Duchon, (2000), *Spirituality at work: A*



- conceptualization and measure* Journal of Management Inquiry Vol.9 No.2 June 2000 page 134-135.
- Duchon, D. & Plowman, D.A. (2005). Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807–833.
- Geh, E. and Tan, G. (2009) 'Spirituality at work in a changing world: managerial research and implications', *Journal of Management, Spirituality and Religion*, Vol. 6, No. 4, pp.287–300.
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2005). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk: M.E. Sharpe.
- Judith A. Neal, (1999), *Spiritual Perspectives On Individual, Organizational And Societal Transformation* Journal of Organizational Change Management, Vol. 12 No. 3, 1999, pp. 175-185. # MCB University Press, 0953-4814.
- Karakas, F. (2010) 'Spirituality and performance: a literature review', *Journal of Business Ethics*, Vol. 94, No. 1, pp.89–106.
- Krishnakumar, S. & Neck, C. P. (2002). The "what" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3), 153-164.
- Kolodinsky, R.W., Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (2008) 'Workplace values and outcomes: exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality', *Journal of Business Ethics*, Vol. 81, No. 2, pp.465–480.
- Nasina, M.D. and Doris, K.P.P. (2011) 'The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: does it matter', *Journal of Global Management*, Vol. 2, No. 1, pp.216–226.
- Narayan, S.N. and Rangnekar, S. (2008) 'An empirical study of organizational climate and HRD climate and job involvement as predictors of managerial effectiveness', *Proceedings of Glogift*. Hoboken, NJ: Stevens Institute of Technology, pp.146–160.
- Noor, S. and Arif, S. (2011) 'Achieving job satisfaction via workplace spirituality: Pakistani doctors in focus', *European Journal of Social Sciences*, Vol. 19, No. 4, pp.507–515.
- Marques, J., dkk. (2005). *Spirituality* Paloutzian, R. F. dan Park, C. L. 2005. *Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality*. New York: The Guilford Press.
- Muniapan, B. and Satpathy, B. (2010) 'Ancient Indian wisdom for managers: the relevance of Valmiki Ramayana in developing managerial effectiveness', *Int. J. Indian Culture and Business Management*, Vol. 3, No. 6, pp.645–668.
- Mulawarman, A. D. (2008). Pendidikan Akuntansi Berbasis Cinta: Lepas dari Hegemoni Korporasi Menuju Pendidikan yang Memberdayakan dan Konsepsi Pembelajaran yang Melampaui. *EKUITAS. Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 12 No. 2 Juni. 142-158.
- Pathak, R.D., Chauhan, V.S., Dhar, U. and Gramberg, B.V. (2009) 'Managerial effectiveness as a function of culture and tolerance of ambiguity: a cross-cultural study of India and Fiji', *International Employment Relations Review*, Vol. 15, No. 1, pp.73–19.
- Paloutzian, Raymond F; Park, Crystal F. (2005) *Handbook of The Psychology of Religion dan Spirituality*. New York: The Guilford Press.
- Pawar, B. S., (2009) "Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects", *Leadership & Organization*

Development Journal, Vol. 30 Issue: 8,  
pp.759-  
777, <https://doi.org/10.1108/01437730911003911>.

Santosh Kumar Sharma, Renu Rastogi and Pooja Garg (2013) Workplace spirituality and managerial effectiveness among Indian managers, *Int. J. Indian Culture and Business Management*, Vol. 6, No. 3, 2013, Copyright © 2013 Inderscience Enterprises Ltd.

Shukla, H. and Mishra, D.P. (2010) 'Spiritual communication and managerial effectiveness',

Language in India, Vol. 10, pp.420–427.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

Tombaugh, Jay & Mayfield, Cliff & Durand, Roger. (2011). Spiritual expression at work: Exploring the active voice of workplace spirituality. *International Journal of Organizational Analysis*. 19. 146-170. 10.1108/19348831111135083.

## **B. Rujukan Elektronik**

Bagir, H. (2003). Sejahtera Spiritual dan Finansial. [online]. Diunduh dari: [http://www.jalal-center.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=147](http://www.jalal-center.com/index.php?option=com_content&task=view&id=147), diakses 30/9/2007.

Litzsey, C. (2003). Spirituality in The Workplace and The Implications It Has on Employees and Organizations. [online]. Diunduh dari: <http://wed.siu.edu/public/department/Litzsey%20paper.pdf>, yang diakses 29/7/2008

<https://www.wikipedia.org/>